

Çalışma Anlayışı Envanteri'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

The Development of Work Conception Inventory: Validity and Reliability Study

Kemal ÖZTEMEL¹

Öz: Bu araştırmanın amacı son yıllarda kariyer gelişiminde ele alınmaya başlanan çalışma kavramına ilişkin, ergenlerin çalışma anlayışlarını belirlemek üzere bir envanter geliştirmektir. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde maddeler, literatür taranarak ve prototip analiz yönteminden yararlanılarak oluşturulmuştur. Bu yolla oluşturulan 90 maddelik form 7 kişilik uzman grubunun görüşüne sunulmuş ve bu değerlendirme sonucu madde sayısı 65'e indirilmiştir. Envanterin yapı geçerliği için açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin iki alt boyuttan oluştuğu ve bu iki alt boyutun varyansın % 44'ünü açıkladığı belirlenmiştir. İki faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizi ile iki aşamalı olarak (ölçüm modeli ve yapısal modelin test edilmesi) test edilmiştir. Hem ölçüm modeli hem de yapısal model için doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen uyum iyiliği katsayıları kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Güvenirlilik analizi için ise, iç tutarlık (Cronbach α) katsayısı hesaplanmış ve test-tekrar test, testi yarılama ve madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Envanterin tamamına ilişkin iç tutarlık katsayısı $\alpha=0.92$ olarak hesaplanmış ve iki alt ölçeğinde kabul edilebilir değerlerin üstünde iç-tutarlık katsayılarına sahip olduğu görülmüştür. Yapılan diğer güvenirlilik analizlerinde elde değerler, kabul edilebilir değerlerin üzerinde çıkmıştır. Çalışmanın bulguları envanterin psikometrik özelliklerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermekte olup konu ile ilgili araştırmalarda kullanılabilecek kullanışlı bir yapı ve özelliğe sahip olduğu kanısına ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: çalışma anlayışı, envanter geliştirme, geçerlik, güvenirlilik, ergenler.

Abstract: The purpose of the current study was to develop an inventory to measure the work conception that has been regarded as a concept that recently received attention in the field of career development. In the scale development process, items were formed by reviewing literature and making use of the prototype analysis method. Expert opinions were also obtained regarding the form that included 90 items. As a result of expert views, some items were eliminated and the number of items in the scale was decreased to 65. Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were used for the structural validity of the scale. The results of exploratory factor analysis yielded two subscales that explained 44 % of the variance. Two-factor structure was tested with confirmatory factor analysis in two stages (testing measurement model and the structural model). The goodness of fit coefficients obtained with confirmatory factor analysis for both measurement model and structural model were found to be at acceptable levels. For the reliability analysis internal consistency (Cronbach α) coefficient was calculated, test re-test, and split-half and item-total correlation coefficients were examined. The Cronbach alpha coefficient for the whole scale was $\alpha=0.92$. Values obtained in other reliability analyses were above the acceptable values. The findings of the study showed that psychometric properties of the scale are sufficient and that the scale has a convenient structure and properties to be used in relevant research.

Keywords: work conception, scale development, validity, reliability, adolescents.

Bireyin, çalışmaya yönelik tutum, algı, inanç ve değerleri ile ilgili zihninde çağrıştırdığı anlam ve çalışmaya ilişkin yüklediği özellikler olarak tanımlanabilen çalışma anlayışı, (Blustein, 2006; Chaves ve ark., 2004), kariyer gelişim teorilerinde

son yıllarda üzerinde önemle durulmaya başlanan kavramlardan birisi haline gelmiştir (Richardson, 1993). İnsanlık tarihi boyunca çalışmaya yüklenen anlamlar farklı olmuştur. Örneğin, endüstri öncesi toplumlarda ceza ya da bir kurtuluş yolu olarak

Yazar Notu: Bu çalışma Prof. Dr. Galip Yüksel'in danışmanlığında yazarın "Ergenlerin çalışma anlayışının incelenmesi" başlıklı doktora tez çalışmasından üretilmiş olup yine Prof. Dr. Galip Yüksel'in yürütücülüğünde Gazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimince desteklenmiştir (Proje Kod: 04-2007-06).

¹ Öğr. Gör. Dr., Gazi Üniversitesi, Ankara, E-posta:oztemel@gazi.edu.tr

algılanmış ve sadece kölelerin yapmaları gereken ve efendilerine olan sorumluluklarından kurtulmaları için uygun görülen bir yol olarak düşünülmüştür. Ayrıca yorucu ve sıkıcı olma, fiziksel güç harcama ve birçok işte ortaya çıkan acımasız çalışma koşulları gibi nedenlerden dolayı tatsızlık olarak algılanmıştır (Edgell, 2006; Grint, 2005; Neff, 1985). Tarıma geçilmesiyle birlikte çalışmanın temel psikolojik özellikleri, bireyin zor yaşam koşullarıyla ayakta kalmasına ve yaşamı devam ettirmesine odaklanmıştır (Edgell, 2006; Heilbroner & Singer, 1984; Neff, 1985). Buna karşılık sanayi devriminin gerçekleşmesi ürün, mal ve eşya üretmek için daha karmaşık fabrikaların artmasına neden olmuştur. Aynı zamanda iş için daha becerikli ve eğitilmiş bireylere daha fazla ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Sanayi devrimiyle gerçekleşen bu hızlı değişimler, insanların çalışmayı eğitim olarak becerilerini sergileme aracı olarak algılamalarına neden olmuştur (Fischer, 2001; Neff, 1985).

Yirminci yüzyılla birlikte çalışma, psikolojinin ve özellikle meslek psikolojisinin ilgi alanı haline gelmeye başlamış ve çalışmayı tanımlama çabaları ortaya çıkmıştır. Baumeister (1991) çalışmayı, fiziksel haz veren ödüller yerine içsel bir disiplinle sürdürülen bir eylem olarak tanımlayarak psikolojik temelli bir yaklaşım ortaya koymuştur. Buna karşılık Shertzer (1981), yaşamımızı kontrol ettiğimiz, çevreyi değiştirmek için kullandığımız ve topluma üretken olmak için çaba gösterdiğimiz bir etkinlik olarak tanımlamıştır. Super (1976) ise çalışmayı, sadece hayatta kalmak için olsa bile birey tarafından değer verilen, başkaları tarafından özendirilen ve çaba harcamayı gerektiren nesnel ve sistematik bir uğraş olarak tanımlamıştır. Braude (1983) ise çalışmayı, yaşamımızı devam ettirmek için eylemde bulunduğumuz ve bir grup içerisinde üstünlük elde ederek statü kazandığımız basit bir yol olarak ifade etmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere çalışma kavramı birçok tanımı olan, ancak zamana göre anlamları değişen ve toplum içinde ve toplumlar arasında farklı hiyerarşik elementlere sahip bir kavramdır. Herr ve Cramer (1996) ile Sharf'a (2006) göre çalışma, harcanan çaba için önemli bir pazar değeri sunan *ekonomik bir süreç*dir. Başkalarıyla yakın ilişki kurma, başkaları tarafından kabul edilme, kimlik kazanma, yeterlik, plan ve amaçları gerçekleştirme gibi bireysel ihtiyaçları karşılayan *psikolojik bir süreç*dir. Ayrıca bireyler arasındaki beklentilerin ve rol isteklerinin, sosyal ilişkilerin ve diğer rollerin bağlantısı içinde ortaya çıkma eğilimi olan *sosyolojik bir süreç*dir. Bu nedenle çalışma, kendine özgü bir içerik ve bağlama sahip olduğundan

psikolojik danışma uygulamalarında ele alınması gereken temel kavramlardan birisi haline gelmiştir (Herr ve Cramer, 1996).

Bireylerin çalışmaya yönelik algıları kariyer gelişim teorilerinin ve örgüt psikolojisinin önemli bir araştırma alanı olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Ancak örgüt psikolojisi ile ilgili yaklaşımlar, daha çok çalışan bireyler üzerine odaklanmış ve çalışanların örgüt içindeki performanslarını değerlendirmişlerdir. Bu alanda yapılan araştırmalar “iş doyumu”, “motivasyon”, “iş ortamında stres”, “tükenmişlik”, “iş uyumu”, “çalışma tutumu” gibi konular üzerine odaklanmıştır (Tevrüz, 2006). Oysa kariyer gelişim teorileri, çalışan bireylerle birlikte çalışmayan ama çalışma ortamına atılacak bireylerle de ilgilenmeye başlamıştır. Çalışmaya ilişkin artan ilgiyle birlikte Richardson (1993), kariyer gelişiminin ve meslek psikolojisinin en önemli problem alanlarından birisinin “çalışma insanlar için ne anlam ifade etmektedir?” sorusuna cevap vermek olduğunu vurgulamaktadır. Richardson'a göre psikolojik danışmanlar, bireyin kendi yaşamında çalışmayı nasıl algıladığını ve çalışmayı bireyin kendi bakış açısından değerlendirerek açıklamaları gerekmektedir. Çünkü bireyin kendi dünyasında çalışmanın ne anlam ifade ettiğinin anlaşılması bireyin mesleki gelişim sürecinin anlaşılmasını daha anlamlı hale getirebilir ve yardım götürmeyi kolaylaştırabilir. Richardson'ın bu önerileri araştırmacıların çalışma kavramına odaklanmalarını hızlandırmış ve kariyer gelişimi üzerindeki etkilerinin incelenmesine yönelik çabayı artırmıştır.

Mesleki gelişim sürecinde bireyin çalışmaya yönelik algılarının ortaya konması, bireyin çalışma anlayışının mesleki gelişim üzerindeki etkilerinin anlaşılmasını kolaylaştırabilir. Çünkü bireyin çalışmaya yönelik algıları o kişinin kariyer gelişimini de etkilemektedir (Astin, 1984; Chaves ve ark., 2004). Kuzgun'a (2008) göre ergenlerin, meslek seçiminde önemli bir yeri olan çalışmayla ilgili bir takım yanlış inanç ve genellemeleri bulunmaktadır. Gençlerin gelecekte işe girme konusunda yanlış tutumları, yoksulluk nedeniyle istedikleri mesleğe giremeyecekleri yönünde yanlış inançları ve meslek ve işin özellikleri ile kendi özelliklerinin tam olarak anlaşılmasında gibi problemler bireyin meslek seçimini olumsuz etkilemektedir (Kuzgun, 2008). Ayrıca toplumda yaşanan değişimlere uyum sağlayamama ve bunun sonucunda çalışmada başarılı olamayacağı konusunda ergenlerin kendilerine ilişkin yetersizlik algısı, çalışmaya karşı önyargı ve olumsuz tutumlar, gelecekte iş bulamayacağı korkusu ve aile ve çevrenin çalışmaya yönelik olumsuz tutumu gibi nedenler bireyin mesleki karar vermesini güçleştirmekte, çalışma dünyasına atılmasını

zorlaştırmakta (Gündoğan, 2001; Karataş, 1996; Kocacık, 2000; Talas, 1997) ve olumlu bir çalışma anlayışı oluşturmasını engellemektedir.

Nevill ve Super (1988), hem çalışma yoluyla ortaya çıkan hem de çalışmanın dışında farklı yaşam alanlarında ortaya çıkan ilgilerin ve mesleki olgunluğu oluşturan bilgi ve tutumların, çalışmanın yeterince anlaşılmasından dolayı gelişemeyeceğinden söz etmektedirler. Bir başka ifadeyle, bireyin çalışma algısı ve çalışmaya yüklediği anlam, mesleki olgunlukla ilgili tutumların kazanılmasında önemli bir yere sahiptir ve mesleki olgunluğun temel bir belirleyicisidir. Naidoo'ya (1993) göre bireyin yeterli ve olumlu bir çalışma algısının olmaması, bir mesleki alana yönelmesini, meslek seçimini ve mesleki olgunluğunu kısacası kariyer gelişimini etkilemekte ve bireyin meslek seçiminin rastlantılarla gerçekleşmesine neden olabilmektedir.

Çalışma anlayışının kariyer gelişimi üzerindeki etkileriyle ilgili yapılan diğer bazı araştırmalarda ebeveynlerin çalışma ile ilgili yaşantıları üzerinde durulmaktadır (Chaves ve ark., 2004; Johnson ve Mortimer, 2002; Pillay, Lewis, Wilss ve Lankshear, 2003a; Pillay, Lewis, Wilss ve Rhodes, 2003b). Ebeveynler işte edindikleri yaşantıları (olumlu-olumsuz) eve getirerek çocuklarına çalışma ile ilgili bir takım öğretilerde bulunarak onların çalışma anlayışını etkilemektedirler. Bu konuda Johnson ve Mortimer (2002), çocukların çalışmaya yönelik ilk izlenimlerinin, ebeveynlerinin yaşantılarından elde ettikleri çıkarımlarla oluştuğunu vurgulamaktadırlar. Bireyin ebeveynlerinden edindiği olumlu izlenimler, ilerleyen yıllarda mesleki ilgilerinin farkına varılmasını kolaylaştırmakta ve doğru ve isabetli seçim yapmalarına yardım etmektedir.

Yukarıda çalışmaya ilişkin sözü edilen ve bireyin kariyer gelişimini ve meslek seçimini etkileyen (Blustein, 2006, 2011; Brown, 2002; Schulthesis, 2003) algıların anlaşılması, ergenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayarak doğru ve isabetli seçim yapmalarına yardım edebilir (Richardson, 1993). Daha önce de belirtildiği gibi mesleki gelişimin en önemli problem alanından birisinin insanların çalışmadan ne anladıkları sorusuna cevap vermek olduğu (Richardson, 1993) dile getirilmiştir. Bu nedenle bireye yardım götürmede bireyin mesleğe ilişkin değerlerinin, inançlarının, tutumlarının ve düşüncelerinin ortaya çıkarılması ne kadar gerekli ve önemliyse aynı şekilde bireyin çalışmaya yönelik değer, inanç, tutum ve düşüncelerinin de farkına varılması zorunlu gibi gözükmektedir. Çünkü bireyin meslek gelişimini etkileyen faktörler meslek seçiminin belirleyicisi olma niteliği taşımaktadır. Bu nedenle bireyin çalışmadan ne anladığı, çalışmayı

nasıl içselleştirdiği ve nasıl algıladığı, mesleki gelişimi etkileyen önemli bir faktör olarak düşünülebilir (Blustein, 2006; Chaves ve ark., 2004).

Blustein (2006), bireylerin çalışma anlayışlarını ortaya koyacak, üç temel işlevden söz ederek çalışmanın a) yaşamı devam ettirme-güç (survival-power), b) öz belirleme (self determination) ve c) sosyal ilişki (social connection) aracı olarak algılanabileceğini dile getirmektedir. Bir başka anlatımla Blustein'e göre çalışma, yaşamı devam ettirme-güç, öz belirleme ve sosyal ilişki kazanma yolu olarak işlev görmektedir.

İnsanlar her ne olursa olsun yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışmaktadırlar. İnsanlar temel olarak yaşamı devam ettirmek ve ayakta kalabilmek için çalışmaktadırlar. Yaşamı devam ettirme aynı zamanda ekonomik, sosyal ve psikolojik gücün kazanımını da sağlamaktadır. Güç, bireyin yaşamına destek olabilecek para, eşya ve hizmet için çalışmanın güncel değişimlerine işaret etmektedir. Daha çok ekonomistlerin yetki alanları olan para ve gücü elde etme olarak ortaya çıkan bu fonksiyon, açık bir şekilde anlaşılması gereken önemli psikolojik doğurguları da ortaya koymaktadır. Çünkü çalışma, güç ve prestiji (saygınlık) artırabilecek sosyal statüyü tartışma potansiyeline de sahiptir. Bu nedenle kişinin yaşamını devam ettirmesinde ve güç elde etmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Martin-Baro (1989), bu role vurgu yaparak gücü, kişinin üstün gelme amaçlarını elde etmek için bir koşul olarak tanımlamış ve çalışma ile ilgili olarak gücün; eğitim, bilgi birikimi, para, sosyal statü ve prestij gibi kaynakları elde etmede oldukça önemli olduğunu dile getirmiştir.

Çalışmanın ikinci işlevi ise öz belirleme aracı olarak algılanmasıdır. Blustein (2006), öz belirleme kuramının kavramsal yapılarından birisinin "değer uyumu" olduğunu vurgulayarak birey, değerlerini paylaşabileceği çalışma ortamlarıyla ya da işverenlerle karşılaşsa karar vermede daha fazla özerk davranışlar sergileyeceklerini, kendini daha fazla yeterli algılayacağını ve daha fazla sosyal ilişki arayabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla birey için özerklik, yeterlik ve ilişki ihtiyaçlarını karşılama aracı olarak anlaşılmalıdır. Bireysel değerler ile çalışma değerleri arasındaki uyum, bireyin çalışma anlayışını içselleştirmesini güçlendirebilir ve daha fazla öz belirleme davranışlarına rehberlik edebilir ve kendi değerleriyle uyumlu olabilecek çalışma örgütlerini tercih etmelerine yardım edebilir. Eğer çalışma, bireyin çaba ve girişimleri ile ilgili değerlerini açık ve tutarlı bir şekilde ortaya koymasına fırsat verirse ve buna inanılırsa, çalışmanın bireysel yeteneklerini ve kendini ortaya koyma davranışlarını sergilemesi için bir fırsat olabilir. Böylece birey kendi ilgi, değer ve istekleri doğrultusunda davranabilir, bilgi ve becerilerini

kullanabileceğine olan inancını artırabilir. Ayrıca bir gruba ait olduğu duygusunu kazanabilir, bağımsız davranabilir ve böylece bütün bunlar bireyi daha fazla motive edebilir.

Çalışmanın üçüncü işlevi olan sosyal ilişki ise bireyin iletişim kurmak için doğal ve içsel çabasını, bağlanmayı ve samimi ilişki kurma fikrini temel almaktadır. İnsanlar çalışmayı, kendi yeterliliklerini ön plana çıkararak, yeteneklerini sergileyerek, başkalarına yardım ederek, başkalarından yardım alarak, sosyal bir ilişkiye dönüştürebilirler. Kısacası çalışma bireyin başkalarıyla ilişki kurmasına yardımcı olan ve kendini daha iyi ifade etmesini sağlayan sosyal bir süreç olarak anlaşılabilir (Johnson ve Mortimer, 2002).

Literatürde çalışma anlayışını belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda, çalışma anlayışı nitel araştırmalar yapılarak belirlenmeye çalışılmıştır (Chaves ve ark., 2004; Cinamon ve Gifsh, 2004; Ferrari, Nota ve Soresi, 2008; Ferrari, Nota, Soresi, Blustein, Murphy ve Kenna, 2009; Levine ve Hoffner, 2006; Pillay ve ark., 2003a; Pillay ve ark., 2003b; Zhou, Leung ve Li, 2012). Adı geçen araştırmalarda, katılımcılara genel olarak “çalışmanın tanımı”, “çalışma ve çalışmama nedenleri” ve “aileden çalışmayla ilgili neler öğrendikleri” sorularak ve prototip analiz yönteminden yararlanılarak bireylerin çalışma anlayışları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada ise çalışma anlayışını ölçen bir ölçek geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu konuda Chaves ve arkadaşları (2004), farklı gelişim dönemlerinde uygulanabilecek ve çalışma anlayışını ölçen ölçeklerin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Böylece çalışma anlayışı ile eğitsel ve mesleki sonuçlar arasındaki karmaşık ilişkilerin doğasının anlaşılmasında araştırmacılar bir takım ipuçları yakalayabilirler. Buradan hareketle bu çalışmada ergenlerin çalışma anlayışını belirlemeye yönelik bir envanter geliştirilmesi amaçlanmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde ülkemizde doğrudan çalışma anlayışı ile ilgili herhangi bir ölçek olmamakla birlikte, çalışma ile ilgili olabilecek bazı ölçeklere rastlanmıştır (örn., Aslan ve Akbayrak, 2002; Batıgün ve Şahin, 2006; Kubat ve Kuruüzüm, 2010; Özmen, Arbak ve Süral Özer, 2007; Şahin ve Durak Batıgün, 1997; Tezer, 2001). Bu ölçekler iş değerleri ve iş doyumu ile ilgili ölçekler olup daha çok çalışan bireylerin iş değerlerini ve iş doyumlarını belirlemeye yönelik olarak geliştirilen ya da uyarlanan ölçeklerdir. Ancak, henüz çalışma dünyasına atılmamış ama belli bir süre sonra çalışma dünyasına atılacak bireylerin çalışma anlayışlarını belirlemeye yönelik bir ölçeğe rastlanmamıştır. Bu nedenle meslek seçiminde ve kariyer gelişiminde önemli bir konu olan çalışma anlayışı ile ilgili, yurt içi literatürde araştırmaların yetersizliği ve çalışma anlayışı

konusunda herhangi bir ölçeğin geliştirilmemiş olması araştırmanın önemini arttırmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada ergenlerin çalışma anlayışını belirlemek için bir envanter geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırma Grubu

Bu araştırma iki aşamada gerçekleştirilmiş olup iki farklı araştırma grubundan veri toplanmıştır. Çalışma Anlayışı Envanteri'nin (ÇAE) maddelerinin oluşturulmasını içeren araştırmanın birinci aşamasında, araştırmaya Ankara ili Yenimahalle ve Çankaya ilçelerindeki genel ve Anadolu liselerinde öğrenim gören 103 kız, 75 erkek toplam 178 öğrenci katılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması $\bar{X}=16.39$ (SD=.58) olup 15-17 arasında değişmektedir.

ÇAE'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapıldığı ikinci aşamada ise araştırmaya yine aynı ilçelerdeki genel lise ve Anadolu liselerinde öğrenim gören 298 kız, 277 erkek toplam 575 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin yaş ortalaması $\bar{X}=16.58$ (SD=.66) olarak bulunmuş olup % 3'ü 15 yaş (n=19), % 42'si 16 yaş (n=241), % 48'i 17 yaş (n=277) ve % 7'si 18 yaş (n=38) gruplarında yer almaktadır. Envanterin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 575 kişilik araştırma grubu üzerinden yapılmıştır.

Maddelerin Oluşturulması

Maddelerin oluşturulmasında Fehr'in (1988) kullanmış olduğu prototip analiz yönteminden yararlanılmıştır. Bu amaçla Fehr'in kullandığı özellik ve senaryo olmak üzere iki yönerge kullanılarak, ergenlerden çalışmayla ilgili kendi zihinlerinde oluşan anlamları ifade etmeleri, çalışma kavramının özelliklerini listelemeleri istenmiştir. Özellik yönergesinde özelliklerin sıralandığı bir örnek, senaryo yönergesinde ise bir metin (örnek bir hikaye) örneği verilerek çalışmadan ne anladıklarını ifade etmeleri istenmiştir.

Bu aşamadan sonra deneklerin vermiş olduğu yanıtların dökümü için içerik analizine geçilerek kodlama yapılmıştır. Biri PDR yüksek lisans mezunu, diğeri Türkçe Öğretmenliği yüksek lisans öğrencisi ve araştırmacıdan oluşan üç kişilik ekip, deneklerin vermiş olduğu yanıtları tek tek boş bir kağıda yazmışlardır. Herhangi bir denekin vermiş olduğu yanıt başka bir denek tarafından da dile getirilmişse o yanıtın yanına artı (+) işareti konularak çalışma kavramının özelliğini belirten yanıtın frekansı belirlenmiştir. Buradan yola çıkılarak elde edilen liste kendi içinde anlamlı bütünler oluşturulan bölümlere ayrılmış ve kodlama yapılmıştır. Örneğin;

“Alın teri ile para kazanmak, emeğinin karşılığı almak, kazanç, para, yeterli bir gelir, kazanma, gelir kaynağı elde etme, gelir kaynağı, evlenmek için gerekli nakit para, maddi durum, hizmet karşılığı para kazanmak, emeğin değerlendirilmesi, zaman karşılığı para elde etme, emeğinin karşılığında para alma, maaş.”

gibi yanıtlar aynı bölüm içine alınmış ve *para kazanmak* şeklinde kodlanmıştır. Bir başka örnek olarak;

“Disiplin, düzen, programlı olmak, ciddiyet, hayat düzeni, düzenli bir hayat, işi düzgün yapma, plan, ilke, özen göstermek, düzenlilik, prensipler, disipline alışmak, planlı olmayı öğrenme,”

şeklinde verilen yanıtlar aynı bölüm içine alınarak *ilkeli ve planlı olma* kavramı altında toplanmıştır.

Verilen bütün yanıtlar yukarıdaki örneklerde vurgulandığı gibi benzerlikleri dikkate alınarak bölümlere ayrılıp kodlandıktan sonra maddeler oluşturulmuştur. Örneğin *para kazanmak* şeklinde yapılan kodlama “Çalışma, insanın yaşamını sürdürebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için para kazanmasıdır.” ve *ilkeli ve planlı olma* şeklinde yapılan kodlama “Çalışma, ilkeli ve planlı olmak demektir” şeklinde ifadelerle dönüştürülmüştür. Bu dönüştürme ile birlikte Blustein’in (2006) sunduğu teorik yapı da dikkate alınarak uzman kanısına başvurmak üzere 90 maddeden oluşan taslak form oluşturulmuştur. Taslak formda yer alan ve ölçeğin son halinde de ölçekte kalan maddelere örnek vermek gerekirse öz belirleme alt ölçeği için “Çalışma, bireyin yetenek ve ilgilerine uygun mesleği yapmasıdır.”, “Çalışma, kişinin kendisini sürekli geliştirmesi için çaba göstermesidir” maddeleri örnek olarak verilebilir. Benzer şekilde yaşamı devam ettirme-güç alt ölçeği için “Çalışma, başkalarına maddi bağımlılıktan kurtulmadır.”, “Çalışma, kişinin başkaları üzerinde güç ve etkiye sahip olabilmesidir” maddeleri örnek maddeler olarak verilebilir.

İşlem Yolu

Geçerlik çalışması için öncelikle uzman kanısına başvurulmuştur. 90 maddeden oluşan taslak formun kapsam geçerliğine ilişkin, maddeler, çalışma anlayışını temsil edip etmediklerine göre uzmanlar tarafından elemeye tabii tutulmuştur. Bunun için uzman değerlendirme formu hazırlanmış ve sunuş kısmında çalışma anlayışının kapsamından söz edilerek uzmandan beklentiler belirtilmiştir. Maddelerin geçerliliğine ilişkin uzman görüşlerini belirlemek için uzman değerlendirme formunda

maddenin uygunluğuna ilişkin cevaplar beşli dereceleme ölçeği (Maddenin uygunluğuna; Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen katılıyorum, Katılıyorum, Tamamen katılıyorum) kullanılarak değerlendirilmiştir. Maddelerin uygunluk bakımından değerlendirilmesinde yuzdeden yararlanılmış olup yuzdeliği fazla olan derecelemeğe göre maddenin ölçekte tutulmasına ya da dışarıda bırakılmasına karar verilmiştir. Uzmanların yarısından fazlası ilgili madde için “katılıyorum” ve/veya “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdiklerinde madde ölçekte tutulmuş tersi bir durumda ise ölçekten çıkarılmıştır. Örneğin herhangi bir madde için uzmanların % 10’u kesinlikle katılmadıklarını ve katılmadıklarını, % 20’si kısmen katıldıklarını % 70’i de katıldıklarını ve tamamen katıldıklarını belirtmiş olsunlar. Bu durumda ilgili maddenin ölçekte tutulmasına karar verilmiştir. Böylece uzmanların yapmış oldukları değerlendirmeler sonucu, 65 maddeden oluşan envantere diğer geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılması için son şekli verilmiştir.

Verilerin analizi

ÇAE’nin yapı geçerliğini test etmek için faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. Faktör analizine geçmeden önce verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir. Veri setinin faktör analizine uygun olduğu test edildikten sonra faktör analizine geçilmiştir. ÇAE’nin güvenilirliğine ilişkin yapılan çalışmalarda ise iç tutarlık, testi yarılama (iki yarı test) güvenilirliği, test-tekrar test güvenilirliği ve madde toplam korelasyonları incelenmiştir.

Bulgular

ÇAE’nin Geçerliğine İlişkin Bulgular

Envanterin yapı geçerliğini belirlemek için, aynı yapıyı ya da değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan (Büyüköztürk, 2009) açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi temel bileşenler analizi ile gerçekleştirilmiştir. Faktör analizine geçilmeden önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için yapılan analizlerde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)= .941 ve Bartlett testi ($\chi^2 = 20611,477$, $sd= 1596$, $p<0.001$) olarak bulunmuştur. Bu bulgular veri yapısının faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2009; Eroğlu, 2009).

Faktör analizi sonuçlarını değerlendirmede, faktör yükü .40 ve üzerinde olan maddeler (35. Maddenin faktör yükü .39 çıktığından ölçekte tutulmuştur) ve en yüksek yük gösterdiği faktör yükü ile diğer

faktörde gösterdiği yük arasındaki fark .10'dan büyük olan maddeler dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2009; Eroğlu, 2009). Ölçeğin faktör analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

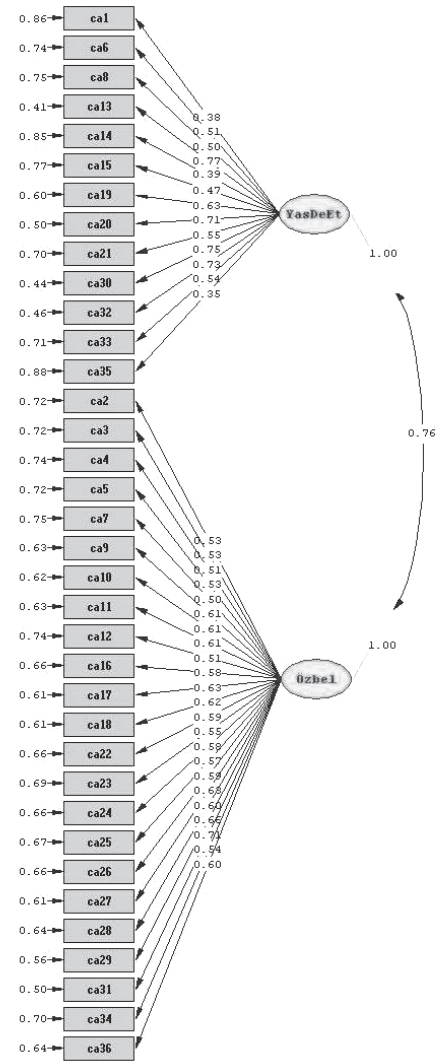
Tablo 1. Çalışma Anlayışı Envanteri'ne İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Faktörler	
	Faktör 1 (Öz Belirleme)	Faktör 2 (Yaşamı Devam Ettirme-Güç)
Madde 25	.712	.238
Madde 27	.711	.121
Madde 12	.702	.133
Madde 28	.680	.140
Madde 18	.680	.262
Madde 24	.670	.052
Madde 34	.653	.089
Madde 7	.645	.153
Madde 36	.617	.293
Madde 23	.613	.066
Madde 22	.610	.178
Madde 10	.608	.201
Madde 11	.584	.299
Madde 17	.584	.301
Madde 26	.580	.217
Madde 29	.565	.211
Madde 2	.553	.134
Madde 5	.544	.238
Madde 9	.535	.291
Madde 31	.528	.303
Madde 4	.508	.345
Madde 16	.499	.325
Madde 3	.489	.213
Madde 1	.029	.720
Madde 19	.311	.658
Madde 15	.290	.653
Madde 8	.072	.606
Madde 33	.254	.588
Madde 20	.277	.585
Madde 14	.066	.569
Madde 6	.157	.562
Madde 32	.293	.542
Madde 21	.203	.498
Madde 30	.149	.485
Madde 13	.311	.453
Madde 35	.204	.385

Açıklanan Varyans Toplam: % 44
Faktör 1: % 27
Faktör 2: % 17

Tablo 1 incelendiğinde faktör analizi için belirlenen ölçütlere uygun 36 maddenin iki faktör altında toplandığı görülmektedir. Faktörlerden birincisi ölçeğe ilişkin toplam varyansın % 27'sini, ikinci faktör ise % 17'sini açıklamakta olup iki faktörün açıkladıkları ortak varyans % 44 olarak bulunmuştur. Tablo 1'de maddelerin faktör yüklerinin faktör 1 için .49 ile .71; faktör 2 için .39 ile .72 arasında değiştiği görülmektedir. İki faktöre isim verilirken maddelerin içeriklerine bakılmış ve Blustein'in (2006) sınıflaması dikkate alınarak faktör 1 için "öz belirleme" ve faktör 2 için "yaşamı devam ettirme-güç" isimleri verilmiştir.

Faktör analizi sonucunda elde edilen yapı, DFA kullanılarak ölçüm modelinin test edilmesi ve yapısal modelin test edilmesiyle iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Hem ölçüm modelinin hem de yapısal modelin uygunluğu χ^2/sd , RMSEA, GFI, AGFI ve CFI uyum ölçütleri ile test edilmiştir. Ölçüm modeline ilişkin bulgular Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Ölçüm Modeli

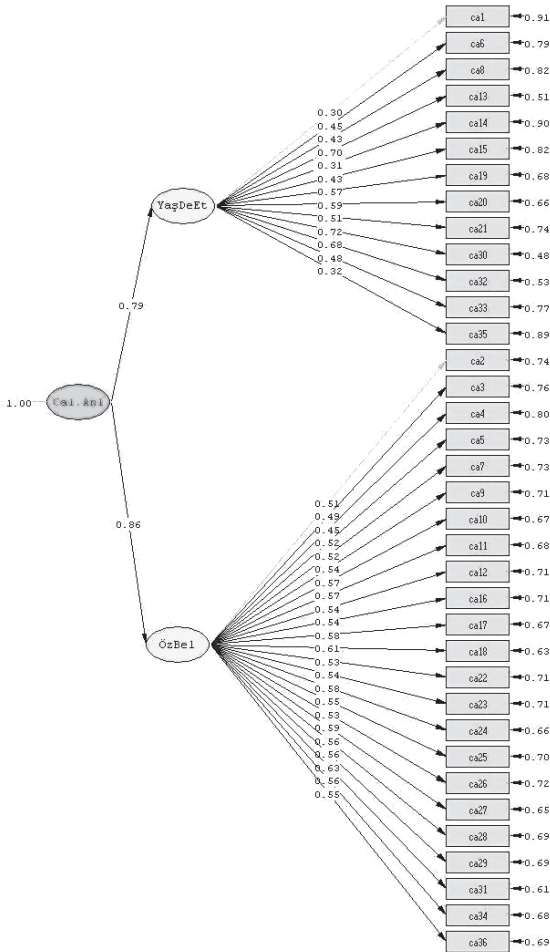
Şekil 1’de yer alan alt ölçekler ve alt ölçeklerin maddeleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, yaşamı devam ettirme-güç alt ölçeği için korelasyon katsayıları .35-.77 ve öz belirleme alt ölçeği için .50-.71 aralığında değiştiği görülmektedir. Envanterin alt ölçekleri arasındaki korelasyon ise .76 olarak bulunmuştur. Ölçüm modeline ilişkin genel uyum katsayıları ($\chi^2_{593} = 1697.29, p=.000, \chi^2/sd=2.86, GFI = .95, AGFI = .95, CFI = .96, RMSEA = .062$) kabul edilebilir düzeyde olup modelin gerçek verilerle iyi bir uyum içerisinde olacağını göstermektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1999; Kelloway, 1998; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Ölçüm modelinde genel uyum katsayıları, yapısal modele geçebilmek amacıyla incelenmiştir. Bir başka ifadeyle eğer ölçüm modeli geçerli uyum iyiliği katsayıları vermiyorsa yapısal modele geçmek çok fazla anlamlı olmayabilir. Bu nedenle iki aşamalı yaklaşımda yapısal modele geçebilmek için öncelikle ölçme modelinin kabul edilebilir uyum değerleri vermesi beklenir (Şimşek, 2007). Yukarıda sözü edilen ve ölçüm modelinden elde edilen uyum katsayıları yapısal modele geçilebileceğini göstermektedir.

Bu işlemin ardından faktör analizi sonucunda elde edilen ve ölçüm modeli ile test edilen ölçek yapısı, ikinci düzey DFA ile test edilerek belirlenen iki alt boyutun anlamlı ilişkiler içinde “çalışma anlayışı” değişkenini temsil edip etmediği incelenmiştir. Ölçek yapısına ilişkin ikinci düzey DFA sonuçları Şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2’de görüleceği üzere, oluşturulan yapısal modelde iki adet birinci, bir adet ikinci düzey faktör bulunmaktadır. Bu faktörlere ilişkin modelin uyum katsayıları ($\chi^2_{593} = 1509.99, p=.000, \chi^2/sd=2.54, GFI = .95, AGFI = .94, CFI = .95, RMSEA = .057$) kabul edilebilir düzeydedir (Jöreskog ve Sörbom, 1999; Kelloway, 1998; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Modelin birinci düzey ağırlıkları .30 - .72 arasında değişmektedir. Ayrıca “çalışma anlayışı” olarak adlandırılan ikinci düzey örtük değişkeni ile “yaşamı devam ettirme-güç” ve “öz belirleme” olarak adlandırılan birinci düzey örtük değişkenler arasındaki standardize edilmiş katsayılar sırasıyla .79 ve .86 olarak bulunmuştur. Bu bulgu birinci düzeydeki örtük değişkenlerin ikinci düzeydeki örtük değişkeni temsil ettiği anlamına gelmektedir (Şimşek, 2007).

ÇAE'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Envanterin güvenirliliği, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test ve testi yarılama güvenirliliği hesaplanması ile analiz edilmiştir. Envanterin iç tutarlılık güvenirlilik çalışması kapsamında alt ölçek puanlarının ve ölçeğin tamamının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen Cronbach Alpha katsayıları 1. Faktör (öz belirleme) için .91, 2. Faktör (yaşamı devam ettirme-güç) için .82 ve ölçeğin tamamı için .92 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test güvenirliliği için envanter araştırmanın çalışma grubu içinden 93 öğrenciye dört hafta aradan sonra tekrar uygulanmıştır. Test-tekrar test güvenirliliği, testten elde edilen sonuçların değişik zamanlara göre ne derece genellenebileceğinin; bir başka ifadeyle, ölçme aracının ölçmek istediği özelliği farklı zamanlarda tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğinin ölçüsünü vermektedir (Kan, 2009). Test-tekrar test güvenirliliği için iki uygulama arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı envanterin tamamı için .87, alt ölçeklerden öz belirleme için .85 ve yaşamı devam ettirme-güç için .80 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular incelendiğinde, iki uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki korelasyonun yüksek olması, hem ölçekten elde edilen puanların kararlılığını hem de iki uygulama arasında geçen zamanın ölçülen nitelik üzerinde fazlaca etkili olmadığını göstermektedir (Kan, 2009). Bir diğer güvenirlilik yöntemi olan testi yarılama (iki yarı test) güvenirliliğinde ise yarılardan



Şekil 2. Yapısal Model

elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Güvenirlik için son olarak her bir maddeden elde edilen puanlar ile testin bütününden elde edilen puan arasındaki ilişkiyi açıklayan madde-toplam puan korelasyonu incelenmiştir. Madde toplam puan korelasyonuna ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Madde-Toplam Puan Korelasyonu*

Madde No	X	ss	r
1	3.83	1.04	.50
2	3.68	1.03	.50
3	4.00	.93	.35
4	4.29	.92	.51
5	4.17	.87	.52
6	4.00	1.11	.42
7	3.92	1.06	.51
8	3.98	1.02	.38
9	4.22	.86	.57
10	4.28	.89	.58
11	4.19	.85	.62
12	4.08	.98	.52
13	4.42	.91	.43
14	2.81	1.19	.30
15	3.94	.94	.56
16	3.87	1.04	.51
17	3.92	1.01	.57
18	3.97	.90	.63
19	4.07	.95	.58
20	4.21	1.01	.50
21	3.94	1.02	.57
22	4.04	1.05	.57
23	3.98	1.12	.44
24	4.00	1.14	.48
25	4.13	.90	.62
26	3.94	.98	.57
27	3.84	.99	.59
28	3.75	1.03	.54
29	4.12	.97	.64
30	4.20	1.02	.52
31	4.26	.87	.55
32	4.14	.93	.56
33	3.97	1.09	.46
34	3.62	1.09	.49
35	3.24	1.25	.41
36	3.98	1.01	.58

* p<.01

Tablo 2’den anlaşıldığı üzere, madde puanları ile testin tamamından elde edilen puan arasındaki korelasyon katsayılarına bakıldığında ilişkiler olduğu görülmektedir. Yapılan analizler sonucu madde korelasyon katsayılarının .30 ile .64 arasında değiştiği ve bütün maddelerin p<.01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Özetle vurgulamak gerekirse, 5’li Likert tipi dereceleme ölçeği şeklinde düzenlenen ölçekten

alınabilecek en düşük puan 36, en yüksek puan ise 180’dir. Alt ölçekler itibariyle, yaşamı devam ettirme-güç alt ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 13, en yüksek puan 65; öz belirleme alt ölçeğinden ise alınabilecek en düşük puan 23, en yüksek puan ise 115’dir. Yüksek puan bireyin çalışma anlayışının olumlu olduğuna işaret etmektedir. Envanterin açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizlerinden elde edilen bulgular envanterin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, ergenlerin çalışma anlayışlarını belirlemek amacıyla bir envanter geliştirilmiştir. Envanterin geçerliği açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Her iki yöntemden elde edilen bulgular envanterin geçerliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Envanterin güvenilirliği ise (1) iç tutarlık, (2) test-tekrar test, (3) testi yarılama ve (4) madde-toplam puan korelasyonları yoluyla belirlenmiştir. Her bir yöntemden elde edilen bulgular ÇAE’nin güvenilir bir araç olarak kullanılabilirliğini göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre, yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri ÇAE’nin yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu kanıtlar nitelikte bulunmuştur. Bu durumda ÇAE’nin ergenlerin çalışma anlayışını belirlemede geçerli ve güvenilir bir araç olarak kullanılabilirliği söylenebilir. Son yıllarda kariyer gelişiminde üzerinde durulan önemli bir kavram olarak ele alınan “çalışma anlayışı”nın bireyin mesleki karar verme sürecine ve meslek seçimine yardımcı bir faktör olarak düşünülmektedir (Blustein, 2001, 2006; Blustein, Kenna, Gill ve Devoy, 2008; Chaves ve ark., 2004; Richardson, 1993). Meslek seçimi hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük önem taşımaktadır. Meslek seçimi, bireysel açıdan fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçların doyurulmasında önemliyken, toplumsal açıdan nitelikli insan gücünün planlanmasında önemlidir. Dolayısıyla bireyin meslek seçimi çocukluktan itibaren birçok faktörün (ilgi, yetenek, değer, ekonomik koşullar, eğitim ve öğretim olanakları) etkileşimiyle gerçekleşen bir karardır. Bu karar anlık bir karar olmayıp bireyin yaşamında vermiş olduğu kararların bir bileşkesi olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bireyin meslek gelişimini etkileyen faktörler meslek seçiminin belirleyicisi olma niteliği taşımaktadır. Bu faktörlerin yanı sıra bireyin meslek gelişimini etkileyen bir diğer faktör ise bireylerin çalışma anlayışdır (Chaves ve diğ., 2004; Blustein, 2006). Bir başka anlatımla bireyin çalışmadan ne anladığı, çalışmayı nasıl içselleştirdiği

ve nasıl algıladığı, mesleki gelişimin önemli bir parçası olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, bu çalışmada geliştirilen ÇAE'nin, ergenlerin mesleki karar vermelerine yardımcı olabileceği düşünülebilir. Çünkü birey çalışmayı nasıl anlıyorsa mesleki kararları da muhtemelen o yönde olacaktır. Bir başka anlatımla birey çalışmayı yaşamı devam ettirme, güç elde etme, kendilerini ortaya koyma ya da yeteneklerini geliştirme aracı olarak algılayabilir. Dolayısıyla birey mesleki kararını, bu ve buna benzer ihtiyaçları karşılayabileceği mesleklere odaklanarak vereceği söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında geliştirilen ÇAE'nin, bireylerin mesleki kararlarında çalışmayı nasıl anladıklarını belirleyebileceği ve bunun sonucunda mesleki kararlarına yardımcı olacağı beklenmektedir.

Bir diğer vurgulanması gereken önemli nokta ise, ilgili literatür incelendiğinde doğrudan çalışma anlayışını belirlemeye yönelik bir ölçeğin olmamasıdır. Doğrudan çalışma anlayışı ile ilgili herhangi bir ölçek olmasa bile dolaylı yollardan çalışma anlayışı ile ilgili olabilecek ölçekler literatürde yer almaktadır (Super, 1970; Zytowski, 2006). Bu ölçekler ise daha çok çalışma değerlerini ölçmeyi hedefleyen

ölçekler olarak geliştirilmiştir. Oysa çalışma anlayışı, bireyin, çalışmaya yönelik tutum, algı, inanç ve değerleri ile ilgili zihninde çağrıştırdığı anlamı ve çalışmaya ilişkin yüklediği özellikleri içinde barındırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ÇAE'nin alanda bir eksikliği giderebileceği düşünülmektedir. Buna ilave olarak bu çalışmanın, yurt içinde çalışma anlayışı konusunda araştırma yapılmamış olması nedeniyle, araştırmacıların çalışma anlayışına odaklanmalarını sağlayabileceği ve bireylerin mesleki karar vermelerine yardım etmede, yeni fikirlerin ve tartışmaların oluşmasına katkıda bulunabileceği umulmaktadır.

Geliştirilen ÇAE'nin, ergenlerin çalışma anlayışlarının belirlenmesine, kendilerinin çalışmayı nasıl anladıklarının farkına varmalarına ve böylece doğru ve isabetli meslek seçiminde bulunmalarına ve ayrıca çalışma anlayışı ile ilgili yapılacak olan diğer çalışmalara katkı sağlaması umulmaktadır. Bununla birlikte bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ergenlerle sınırlı olduğundan, envanterin gençler ve yetişkinler üzerinde ve aynı zamanda çalışan bireyler üzerinde uygulanarak test edilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Aslan, Ö. & Akbayrak, N. (2002). Hemşirelerde iş doyumu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, 6(2), 29-35.
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives: A socio-psychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12(4), 117-126.
- Batıgün, A. D. & Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meaning of life*. New York: The Guilford Press.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working. A new perspective for career development, counseling and public policy*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1-17.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N. & Devoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.
- Braude, L. (1983). *Work and worker: A sociological analysis*. Malabar: R.E. Krieger Pub. Co.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. (10.baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Chaves, A. P., Diemer, M. A., Blustein, D. L., Gallagher, L. A., DeVoy, J. E., Casares, M. T. & Perry, J.C. (2004). Conception of work: The view from urban youth. *Journal of Counseling Psychology*, 51(3), 275-286.
- Cinamon, R. G. & Gifsh, L. (2004). Conceptions of work among adolescents and young adults with mental retardation. *Career Development Quarterly*, 52(3), 212-224.
- Edgell, S. (2006). *The Sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*. London; Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Eroğlu, A. (2009). Faktör analizi. 4. baskı. (Ed. Ş. Kalaycı) *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (ss.321-331) Ankara: Asil.
- Fehr, B. (1988). Prototype analysis of the concepts of love and commitment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 557-579.
- Ferrari, L., Nota, L. & Soresi, S. (2008). Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34(4), 438-464
- Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Blustein, D. L., Murphy, K. A. & Kenna, A. C. (2009). Constructions of work among adolescents in transition. *Journal of Career Assessment*, 17(1), 99 - 115.

- Fischer, W. (2001). Poverty in history. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 11907-11911). Amsterdam, Netherlands: Elsevier.
- Gündoğan, N. (2001). *Genç işsizliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Grint, K. (2005). *The sociology of work*. Malden, MA: Polity Pres.
- Heilbroner, R. & Singer, A. (1984). *The economic transformation of America: 1600 to present*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Herr, E. L. & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches*. New York : Harper Collins.
- Johnson, M. K. & Mortimer, J. T. (2002). Career choice and development from a sociological perspective. In D. Brownand Associates (Eds), *Career Choice and Development* (pp.37-81). San Francisco: Jossey Bass.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1999). *LISREL 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. USA, Lincolnwood: Scientific Software International.
- Karataş, K. (1996). *Genç işsizliği: Ekonomik, toplumsal ve ruhsal sonuçları*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayın No: 2.
- Kan, A. (2009). Ölçme aracı bulması gereken nitelikler. 3. baskı. (Ed. H. Atılğan) *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme* (ss, 23-80). Ankara: Anı.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modelling: A researcher's guide*. USA, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Kocacık, F. (2000). *Çalışma sosyolojisi*. Sivas: Dilek Matbaası.
- Kubat, U. & Kuruüzüm, A. (2010). İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir yapısal denklem modelleme yaklaşım. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 487-505.
- Kuzgun, Y. (2008). *Meslek seçiminde bilinmesi gerekenler*. Ankara: ÖSYM Yayınları
- Levine, K. J. & Hoffner, C. A. (2006). Adolescents' conceptions of work: What is learned from different sources during anticipatory socialization? *Journal of Adolescent Research*, 21(6), 647-669.
- Martin-Baro, I. (1989). Political violence and war as causes of psychosocial trauma in El Salvador. *International Journal of Mental Health*, 18, 3-20.
- Naidoo, A. V. (1993). *Factors affecting the career maturity of African American University students: A causal model*. Ph.D Thesis, Ball State University, Muncie, Indiana.
- Neff, W.S. (1985). *Work and human behavior*. (3rd ed.). New York: Aldine Publishing Company.
- Nevill, D. D. & Super, D. E. (1988). Career maturity and commitment to work in university students. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 139-151.
- Özmen, Ö. N. T., Arbak, Y. & Süral Özer, P. (2007). Adalet verilen değerler adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.
- Pillay, H., Lewis, G. B., Wilss, L. & Lankshear, C. (2003a). Conceptions of work and learning at work: Impressions from older workers. *Studies in Continuing Education*, 25(1), 97-111.
- Pillay, H., Lewis, G. B., Wilss, L. & Rhodes, S. (2003b). Older and younger workers' conceptions of work and learning at work: A challenge to emerging work practices. *Journal of Education and Work*, 16(4), 427-444.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 425-433.
- Schumacker, R. & Lomax E. R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Belmont, CA: Thomson, Brooks/Cole.
- Shertzer, B. (1981). *Fundamentals of guidance*. Boston: Houghton Mifflin
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington: U.S. Dept. of Health, Education, and Welfare, Office of Education.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şahin, N. H. & Durak Batıgün, A. (1997). Bir özel hastanede sağlık personelinde iş doyum ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 57-71.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş. Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları
- Talas, C. (1997). *Toplumsal ekonomi çalışma ekonomisi*. Ankara: İmge Yayınları.
- Tevrüz, S. (2006). Endüstri-örgüt psikolojisinin tarihçesi. S. Tevrüz (Ed.), *Endüstri ve örgüt psikolojisi* (ss.1-14). Ankara: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği.
- Tezer, E. (2001). İş doyum ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 16(2), 33-39.
- Zhou, S., Leung, S. A. & Li, X. (2012). The meaning of work among Chinese university students: Findings from prototype research methodology. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 408-423.
- Zytowski, D.G. (2006). Super's work values inventory, revised, technical manual. Adel, IA. Elde edinme tarihi: 20 Mayıs 2008. <http://www.kuder.com/downloads/SWV-Tech-Manual.pdf>.

Extended Summary

The Development of Work Conception Inventory: Validity and Reliability Study

Kemal ÖZTEMEL

Work conception can be defined as features that an individual attribute to working and the meaning he/she forms in his/her mind regarding his/her attitude, perception, belief and values toward working (Blustein, 2006; Chaves et al., 2004). In the recent years, the work conception has become one of the concepts which has received significant consideration in career development theories (Richardson, 1993). Working has been understood in different ways from pre-industrial societies until today, and societies, individuals have attributed different meanings to the term. For instance, the negative sides of working were emphasized in pre-industrial societies and, it was mostly defined as exhausting, dull and unpleasant. Since the 20th century, however, as the concepts like occupation selection, decision making regarding occupation and professional discovery have become prevalent, and interest in working has increased in career development theories and organizational psychology.

With this increasing interest, approaches in organizational psychology have mostly focused on working individuals and assessing their performance. On the other hand, while examining working concept, career development theories have started to deal with both working individuals and individuals who are not working but will start to do so. One of the main reasons for that was, one would consider the work setting of a profession in his/her professional decision (Blustein, 2006; Chaves et al., 2004; Kuzgun, 2008; Richardson, 1993). An individual's consideration of the work setting of particular profession would affect his/her career decision in one way or the other. Hence, putting forth an individual's perceptions toward work in professional development process will help their professional discoveries, career choices and their career decision making process.

Blustein (2006) mentions three functions that will express individual's work conception and states that work can be perceived as *survival – power, self-determination* and *social connection*. In other words, work functions as a way of surviving- power, self-

determination and gaining social relationship. This classification of Blustein has been a baseline for determining individuals' perceptions towards work and as a result their work conception.

In the literature, qualitative studies regarding work conception has existed (e.g. Chaves et al., 2004; Zhou, Leung and Li, 2012). On the other hand, no study has been found in Turkish literature regarding work conception or development of any scale. However, there were some scales that could be regarded as related to work conception (i.e., Özmen, Arbak and Süral Özer, 2007; Şahin and Durak Batıgün, 1997; Tezer, 2001). These scales were about work values and job satisfaction and mostly designed for determining working individuals' work values and job satisfaction. However no study that aimed to investigate work conceptions of adolescents, who have not yet started to work but will start after a certain time, has found in the literature. For this reason, this study aimed at developing a scale in order to measure adolescents' work conception.

Method

Participants: The present study was conducted in two phases and data were collected from two different groups of participants. In the first phase, which involves forming the items of Work Conception Inventory (WCI), 178 students (103 female, 75 male), studying in general and Anatolian High Schools of Yenimahalle and Çankaya districts of the city of Ankara participated in the study. The age of the participants ranged between 15 and 17, with the average of 16.39 (SD=.58). In the second phase of the study, WCI reliability and validity studies were carried out with 575 students (298 female, 277 male), studying at the general and Anatolian High Schools of the same districts. The average age of students was 16.58 (SD=.66). The reliability and validity studies of the scale were conducted with 575 participants.

Procedure and Data Analysis: In the first phase of the study, 178 students were administered features

and scenario directives of Fehr (1988) and were asked to list the features of the work and write down their opinions. The responses of the students were evaluated by a team composed of three people and the features of the work were determined. The items were formed via these features. Determined items were submitted to experts and some of the items which were regarded as not appropriate by the experts were excluded from the inventory. The opinions of the experts were taken for the reliability of the inventory for the first phase of the study. Exploratory and confirmatory factor analyses were used for the second phase. Internal consistency coefficient (Cronbach α) was calculated for reliability. Test-retest, split half test and item-total correlation were analyzed.

Findings

The structural validity of the scale was analyzed with exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis. Results of exploratory factor analysis yielded two factors that included 36 items, with the factor loadings .40 and above. The first factor explained 27 % of the total variance regarding the scale while the second factor explains 17 %, which made the common variance of 44 %. Factor weights of items were ranged between .49 and .71 for the first factor, and .39 and .72 for the second factor. The first factor was called “self-determination” while the second factor was called “survival-power”.

A two-factor structure was obtained in two stages: first by testing the measurement model and structural model and second using confirmatory factor analysis. As a result of the confirmatory factor analysis, the general coefficient of concordance regarding the measurement model ($\chi^2_{593} = 1697.29, p=.000, \chi^2/sd=2.86, GFI = .95, AGFI = .95, CFI = .96, RMSEA = .062$), was at acceptable level (Jöreskog and Sörbom, 1999; Kelloway, 1998; Schumacker and Lomax, 1996; Sümer, 2000; Şimşek, 2007), which indicated that it is possible to move onto the structural model (Şimşek, 2007). The coefficient of concordance of the structural model was $\chi^2_{593} = 1509.99, p=.000, \chi^2/sd=2.54, GFI = .95, AGFI = .94, CFI = .95, RMSEA = .057$.

The Cronbach Alpha internal consistency coefficient for the whole inventory was .92, for self-determination (factor 1) subscale was .91 and for

survival – power (factor 2) subscale was .82. Results of other internal reliability analysis were also found to be quite high.

Discussion and Conclusion

This study aimed at developing an inventory in order to determine work conceptions of adolescents. For this purpose, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were conducted in order to find out the structural validity of the inventory. Findings obtained from both methods showed that validity of the inventory was satisfactory. Also, findings obtained as a result of the reliability analysis demonstrated that inventory can be used as a reliable tool to measure work conception.

Work conception, which has been dealt with as a significant concept in career development in recent years, was regarded as a helpful factor in an individual’s career decision making process and career choice (Blustein, 2001, 2006; Blustein, Kenna, Gill, and Devoy, 2008; Chaves et al., 2004; Richardson, 1993). An individual’s career choice is a decision that is made with the interaction of many factors (interest, talent, value, economic conditions, and education and instruction opportunities) since childhood. This is not an instant decision but emerges as the combination of decisions that an individual has taken over the course of his/her life. Thus, factors affecting one’s professional development have the aspect of being the determinants of his/her career selection. One of the factors affecting individual’s professional development is work conception (Chaves et al., 2004; Blustein, 2006). In other words, what a person understands from work, how he/she internalizes work and how he/she perceives it can be considered as an important part of professional development. Therefore, it can be thought that the inventory developed in this study may be helpful in adolescents’ career decision making process. Additionally, this study may make researchers focus on work conception since there has been no study on the issue of work conception in our country. Moreover, the measure developed in this study can be used to help adolescents in career decision making process, forming new ideas and discussions regarding conception of work.